

CAMERA DEI DEPUTATI N. 147

PROPOSTA DI LEGGE

d’iniziativa del deputato GRIMALDI

Disposizioni in materia di lavoro mediante piattaforme digitali

Presentata il 13 ottobre 2022

ONOREVOLI COLLEGHI ! — Negli ultimi anni, il fenomeno dell’economia collaborativa è cresciuto rapidamente, a causa di un impetuoso sviluppo della tecnologia, di *internet* e delle piattaforme digitali, che hanno permesso la creazione di una nuova tipologia di servizi *on line*, accessibili con strumenti informatici e telefonici. Una crescita che ha generato nuove opportunità per imprenditori e consumatori, importanti ricavi per le piattaforme e i prestatori di servizio e l’introduzione di significative trasformazioni nel mondo del lavoro.

Tuttavia, quando si parla di economia nell’epoca del digitale bisogna intendersi. Sempre più spesso si associa il fenomeno, in modo incompleto e inesatto, alla parola « *sharing* ». L’idea dell’economia condivisa è affascinante, ma con la digitalizzazione si sono diffuse anche pratiche che hanno sfruttato l’evoluzione tecnologica al fine di accrescere diseguaglianze e sfruttare il lavoro. Accanto alla *sharing economy* o economia della condivisione, è nata la « *gig*

economy », ovvero l’economia del lavoretto o « *on demand* », che ha stravolto il volto di molte attività lavorative. In questo modo, la crescita dei servizi prestati ai clienti è andata purtroppo di pari passo alla diminuzione di salario e tutele nei confronti dei lavoratori.

La Commissione europea ha definito la *sharing economy* in termini di « modelli imprenditoriali in cui le attività sono facilitate da piattaforme di collaborazione che creano un mercato aperto per l’uso temporaneo di beni o servizi spesso forniti da privati. L’economia collaborativa coinvolge tre categorie di soggetti: *i*) i prestatori di servizi che condividono beni, risorse, tempo e/o competenze e possono essere sia privati che offrono servizi su base occasionale (“pari”) sia prestatori di servizi nell’ambito della loro capacità professionale (“prestatori di servizi professionali”); *ii*) gli utenti di tali servizi; e *iii*) gli intermediari che mettono in comunicazione — attraverso una piattaforma *online* — i prestatori e utenti e

che agevolano le transazioni tra di essi (“piattaforme di collaborazione”). Le transazioni dell’economia collaborativa generalmente non comportano un trasferimento di proprietà e possono essere effettuate a scopo di lucro o senza scopo di lucro». Si tratta in sostanza della monetizzazione di risorse sottoutilizzate o non utilizzate, che punta ad abbattere i costi attraverso la condivisione di azioni che si compirebbero comunque. L’esempio del noto servizio Blablacar aiuta a comprendere: l’automobilista che ha pianificato un viaggio e ha spazio in macchina, per contenere le spese, mette a reddito i posti liberi condividendo il viaggio con terzi.

La *gig economy*, invece, è stata definita come un sistema di lavoro apparentemente *free lance*, facilitato dalla tecnologia, che ha a che fare con esigenze generazionali e sociali. È una forma efficiente di impresa capitalistica, su lavori che scontano flessibilità e intermittenza. È questo il caso dei *rider*/fattorini di Glovo o *Just Eat*, pagati a consegne, oppure del servizio Uber. Quest’ultimo, a differenza di Blablacar, non rappresenta un servizio di condivisione messo a disposizione da un automobilista che avrebbe comunque intrapreso un viaggio, ma è un servizio prestato da un autista che si sposta su chiamata, come un taxista.

Pertanto, nella *gig economy* non si rinvencono significativi elementi di condivisione (*sharing*): nel servizio a pagamento di consegna del cibo a domicilio non si condividono bicicletta, *smartphone* o altro; nel servizio di taxi non si condividono le automobili o la benzina, così come nel servizio di pulizie di Helpling (altro esempio di *gig economy*) gli addetti non condividono spazzolone e strofinaccio. In questi esempi di attività lavorative l’unico elemento in comune con la *sharing economy* è il fatto che basano le proprie operazioni su piattaforme digitali, ma la somiglianza finisce qui.

Secondo i dati forniti dalla Commissione europea nel dicembre 2021, attualmente oltre 28 milioni di persone all’interno dell’Unione lavorano attraverso piattaforme di lavoro digitale. Si prevede che

nel 2025 il loro numero possa raggiungere i 43 milioni. Tra il 2016 e il 2020, i ricavi della «*platform economy*» sono cresciuti di quasi cinque volte, da 3 miliardi di euro a circa 14, con più di 500 piattaforme attive.

Eppure, la Commissione stessa ha sottolineato ciò che già in numerose vertenze nazionali e locali era emerso: spesso chi è inquadrato come un lavoratore autonomo svolge di fatto lavoro subordinato. La stima è che ci siano in Europa 5,5 milioni di lavoratori erroneamente classificati come autonomi.

In sostanza si tratta di situazioni in cui l’intervento della piattaforma nell’accordo fra prestatore di servizi e utente è a tal punto pervasivo da limitare gli spazi di autonomia delle parti che definiscono il regolamento contrattuale. Significa che la piattaforma cessa di essere un mero intermediario che eroga solo il servizio della società dell’informazione, per fornire essa stessa il servizio che ne dipende grazie ai prestatori di servizi che, a loro volta, sono di fatto suoi dipendenti.

Le piattaforme di consegna a domicilio tramite *app* in bicicletta o motorino si sono diffuse in Italia negli ultimi sette anni e sono numerose e variegate: dopo *Foodora* (rilevata nel 2018 da Glovo), *Deliveroo*, *JustEat*, *UberEats*, appunto Glovo e altre. L’Istat, tramite un modulo *ad hoc*, nel 2019 ha individuato in tutta Italia 29.000 lavoratori di piattaforme. Diversamente, l’indagine dell’Istituto nazionale per l’analisi delle politiche pubbliche pubblicata nel 2019 calcolava che in Italia ci fossero più o meno 213.000 lavoratori delle piattaforme digitali, di cui il 15 per cento *rider*, quindi circa 34.500 persone. Oggi, dopo la pandemia, i lavoratori delle piattaforme sarebbero addirittura 570.000. Sono numeri molto diversi, ma è indubbio che si tratta di un mercato in espansione, ancor di più in seguito alla crisi derivante dalla diffusione del COVID-19.

Il problema dell’inquadramento dei lavoratori della *gig economy* è globale. In quest’attività lavorativa, che si colloca in una zona grigia tra il lavoro da *freelance* e quello da dipendente, gli elementi di

subordinazione sono numerosi, come il fatto di essere tenuti a indossare un'uniforme aziendale, di avere un orario concordato, molto spesso turni stabiliti (anche se in svariati casi si è liberi di dare o meno la propria disponibilità), un luogo prefissato di partenza per le consegne (ad esempio, per essere « connesso al sistema », un lavoratore deve trovarsi in un determinato luogo), un compenso stabilito unilateralmente dalla piattaforma, un rapporto di lavoro spesso continuativo, senza trascurare l'elemento del controllo a distanza operato mediante la geolocalizzazione costante e in tempo reale dell'operatore. Tutti questi elementi evidenziano che i lavoratori sono sottoposti a una organizzazione del lavoro stabilita dall'azienda.

Non solo: il rischio è tutto sulle spalle dei lavoratori, che investono sul proprio mezzo, sulla bicicletta, sul proprio *smartphone* e sul loro stesso tempo. Pagano di tasca propria le riparazioni e la telefonia e fanno i conti con eventuali infortuni, malattie, guasti o perturbazioni climatiche senza alcuna tutela.

Certo, le piattaforme della *gig economy* italiana hanno diversi modelli di organizzazione del lavoro, di inquadramento contrattuale, di elargizione del compenso, di durata e recesso del rapporto di lavoro. Se alcune riconoscono un compenso orario fisso, altre corrispondono un compenso a consegna, ossia a cottimo. Le forme contrattuali più diffuse sono la collaborazione coordinata e continuativa e la collaborazione autonoma occasionale con ritenuta d'acconto, che presentano differenze sensibili per quanto riguarda il piano fiscale, previdenziale e assicurativo. In ogni caso, tutti i contratti sanciscono la natura autonoma del rapporto di lavoro, con clausole ispirate alle *independent contractor clauses* della *gig economy* anglosassone.

Inoltre, non riuscendo a qualificare il lavoratore all'interno dei sistemi legali, purtroppo per i lavoratori *rider* vengono meno tutta una serie di tutele economico-normative previste sia dalla disciplina legale a livello nazionale sia dai contratti

collettivi nazionali del lavoro, per esempio: tutele in materia di salario, orario di lavoro, controllo, libertà sindacali, sciopero, indennità di lavoro e di malattia, sussidi di disoccupazione, congedi parentali e di maternità, invalidità, pensione, copertura per infortuni sul lavoro e indennità per malattie professionali.

Come noto, i problemi della *gig economy* sono emersi nel nostro Paese per la prima volta attorno alla realtà di *Foodora*, società attiva nel servizio di consegna a domicilio di pasti preparati in ristoranti convenzionati, mediante l'utilizzo di una *app*, ovvero una piattaforma digitale. All'interno di *Foodora*, a inizio ottobre 2016, circa 50 lavoratori di Torino hanno avviato la prima forma di protesta collettiva per chiedere tutele e diritti.

Inizialmente il contenzioso riguardava le biciclette, che i lavoratori erano tenuti a fornire a proprie spese, facendosi carico anche della manutenzione dei mezzi. Lo stesso avveniva per *smartphone* e costi telefonici. Successivamente il contenzioso è stato esteso al passaggio da una retribuzione oraria di 5,40 euro a una retribuzione a cottimo (2,70 euro per consegna), che l'azienda aveva introdotto per tutti i neo-assunti, fino a estenderla progressivamente all'intera forza lavoro. Infine, i lavoratori hanno messo in discussione il tipo di contratto: i fattorini e i *promoter* (ossia coloro che si occupavano di fare pubblicità all'azienda) che lavoravano per *Foodora* Italia non erano dipendenti ma risultavano liberi professionisti assunti con un contratto di collaborazione coordinata. Non avevano quindi alcun diritto a ferie, copertura per infortuni o malattie pagate. Inoltre, pochi giorni dopo la protesta, due *promoter* della società sono state « licenziate » per aver solidarizzato con la mobilitazione. Il licenziamento di fatto e istantaneo è avvenuto bloccando loro l'accesso alla *app* tramite la quale si organizzavano i turni di lavoro, senza alcuna formalizzazione e nessuna possibilità di tutelare i loro diritti, tra i quali anche quello di mettere in atto una vertenza per migliorare le proprie condizioni di lavoro.

L'11 aprile del 2018, il Tribunale del lavoro di Torino ha respinto il ricorso dei sei fattorini di *Foodora* «sloggiati» dalla piattaforma in seguito a critiche delle condizioni di lavoro. La controversia aveva in particolare per oggetto «la domanda di accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso tra le parti (con le connesse domande di corrispondenza delle differenze retributive e di accertamento della nullità, inefficacia o illegittimità del licenziamento)».

Fin dall'inizio la sentenza ha fatto discutere, perché di fatto ha negato la natura subordinata del rapporto di lavoro avvalorata da molti elementi concreti, rifiutando di riconoscere come licenziamenti illegittimi i provvedimenti nei confronti dei *rider*. Come si legge nelle motivazioni, il Tribunale ha scelto di non prendere in considerazione «le questioni relative all'adeguatezza del compenso e al presunto sfruttamento dei lavoratori da parte dell'azienda, né tutte le altre complesse problematiche della cosiddetta *Gig Economy*».

Tuttavia, il 10 gennaio del 2019 il processo in appello ha stabilito per i lavoratori il risarcimento dei pagamenti e dei contributi previdenziali non goduti. La Corte d'appello ha riconosciuto «il diritto degli appellanti a vedersi corrispondere quanto maturato in relazione all'attività lavorativa da loro effettivamente prestata in favore di *Foodora* sulla base della retribuzione diretta, indiretta e differita stabilita per i dipendenti del quinto livello del contratto collettivo logistica-trasporto merci dedotto quanto percepito». Inoltre, l'azienda tedesca – a quel punto acquisita dalla spagnola Glovo – deve riconoscere ai cinque fattorini un terzo delle spese di lite, che complessivamente tra primo e secondo grado ammontano a poco meno di 30.000 euro.

Si è trattato di fatto del riconoscimento della condizione subordinata di chi lavora diretto e organizzato da un datore che trae profitto dalla sua fatica.

Il 24 gennaio 2020, la sentenza n. 1663 della Corte di cassazione ha rafforzato ulteriormente questo indirizzo, richiamandosi all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, il quale ha posto in essere

un'estensione della «disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro». Si tratta in sostanza di un'«etero-organizzazione», di un inquadramento a metà tra quello del dipendente a tutti gli effetti e quello del collaboratore esterno. La conseguenza è che la legislazione giuslavoristica trova applicazione, oltre che ai rapporti di lavoro subordinati (ovvero eterodiretti), anche ai rapporti che, pur non avendo il carattere della eterodirezione, siano continuativi e di natura personale, purché le modalità di esecuzione vengano organizzate dal committente anche in ragione dei tempi e dei luoghi di lavoro.

Secondo il verdetto della Suprema Corte, i fattorini delle *app* rientrano in tale categoria, devono quindi essere trattati a tutti gli effetti come lavoratori subordinati, e in particolare devono avere diritto alla corresponsione della retribuzione prevista per i dipendenti inquadrati al V livello del contratto collettivo nazionale di lavoro della «Logistica trasporto merci».

Contemporaneamente, la procura della Repubblica di Milano ha intrapreso negli anni scorsi una vasta attività ispettiva che ha riguardato i ciclofattorini delle quattro maggiori multinazionali del settore e, in particolare, *rider* che hanno operato dal 1° gennaio 2017 al 31 ottobre 2020. L'indagine si è sviluppata sia su un versante penale, relativo alle violazioni delle norme sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori, sia su un versante civile, con la contestazione di circa 143 milioni di euro di contributi da regolarizzare e circa 11,5 milioni di euro di sanzioni, per quasi 21 mila lavoratori coinvolti.

Sul fronte della sicurezza la procura ha presentato una richiesta di archiviazione, che è stata accolta dal giudice per le indagini preliminari. A fronte di un rischio sanzionatorio di oltre 730 milioni di euro per violazioni del decreto legislativo n. 81 del 2008 (Testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro), le aziende hanno corri-

sposto importi di qualche decina di migliaia di euro, impegnandosi tuttavia a investire sulla sicurezza, tramite l'obbligo di visita medica per i *rider*, la consegna dei dispositivi di protezione individuale, la formazione dei lavoratori sui rischi connessi alle attività svolte e l'impegno a verificare nel tempo l'adeguatezza delle attrezzature di lavoro utilizzate. Il versante civile, ovvero il contenzioso con l'Inps per i contributi pregressi richiesti dall'istituto, è ancora in attesa di definizione.

Nel caso di Uber, numerosi tribunali di diverse giurisdizioni (la *California Labor Commission* nel 2015, la *United States District Court Northern District of California* nel 2015, il Tribunale del Lavoro di Londra nel 2015, la *Vara do Trabalho de Belo Horizonte* il 13 febbraio 2017, la Corte di giustizia europea il 26 dicembre 2017) hanno riconosciuto tra i *drivers* e la piattaforma un rapporto di lavoro subordinato, così come nel caso di *Lyft*, sempre con sentenza del 2015 dello *United States District Court Northern District of California*. Analogamente, il Consiglio di Stato in Italia ha evidenziato l'originalità del rapporto con l'utente, irriducibile a una semplice intermediazione. Ciò che accomuna le sentenze richiamate è l'applicazione del principio della prevalenza della sostanza sulla forma, ossia sulla volontà cartolare delle parti (la denominazione attribuita dalle parti al contratto): il riconoscimento del servizio di trasporto come l'attività principale comporta che i conducenti della società siano sottoposti indubbiamente al suo potere organizzativo, il che implica elementi decisivi per la qualificazione di lavoro subordinato.

Il 18 novembre del 2021 dieci *rider* di *Uber Eats* (collegata a *Uber Italy*) hanno vinto una causa contro il colosso del *delivery*: il Tribunale del lavoro di Torino ha riconosciuto loro un rapporto lavorativo di tipo subordinato e pertanto la società ha dovuto versare a ciascuno di loro il totale della retribuzione e delle indennità relative al periodo di assunzione. Il 12 settembre del 2022 la Corte d'appello di Torino ha sostanzialmente confermato la sentenza del Tribunale del lavoro.

Negli ultimi tre anni le organizzazioni sindacali si sono mobilitate per affrontare il problema legato alla mancata regolazione del lavoro delle economie delle piattaforme, utilizzando sia strumenti nuovi e sia strumenti tradizionali. A fronte di un vuoto normativo e di una precisa disciplina che regoli il lavoro all'interno delle piattaforme della *food delivery*, l'intervento tempestivo dei sindacati confederali e delle *Riders Union* sono stati provvidenziali nell'adozione e nell'attuazione dei contratti collettivi nazionali di categoria. Adottando il contratto collettivo nazionale del lavoro si riescono infatti a superare tutte le barriere e gli ostacoli legati alla qualificazione del lavoro (subordinato e non parasubordinato) e porre una serie di tutele per i lavoratori previsti dagli schemi contrattuali.

Nello specifico, all'interno del contratto collettivo nazionale del lavoro della logistica, il 18 luglio 2018 i sindacati hanno fissato l'impegno di definire «un regime per le nuove forme di lavoro adibite alla distribuzione delle merci tramite, cicli, motocicli, ciclomotori, natanti ed imbarcazioni», con lo schema di inquadramento contrattuale e la regolazione dell'orario di lavoro. Inoltre, è stato sottoscritto e negoziato un protocollo speciale per quanto riguarda i *rider*: il calcolo della retribuzione *pro quota* spettante ai lavoratori, l'orario di lavoro, l'apprendistato professionalizzante (apprendistato di secondo livello), l'assicurazione contro terzi per i veicoli utilizzati dai *rider*. Infine, all'interno del protocollo, i sindacati hanno aggiunto anche la possibilità di istituire un contratto collettivo aziendale, migliorativo rispetto al classico contratto collettivo nazionale del lavoro, dove si assegnano ulteriori materie legate al *rating* reputazionale e le sanzioni.

Il 31 maggio 2018 è stata firmata e sottoscritta la carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano, promosso dal comune di Bologna (che ha visto l'adesione del comune di Milano) e sottoscritto dalle *Riders Union* di Bologna, dalle organizzazioni sindacali territoriali, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uilt-Uil e le piattaforme

digitali *Sgnam* e *Mymenù* che operano sul territorio comunale nel settore della ristorazione a domicilio.

I contenuti della carta hanno lo scopo di riconoscere tutte le tipologie di lavoratori e collaboratori digitali e di fissare tutte le tutele economiche e sociali per i lavoratori *rider* delle piattaforme digitali, su tutto il territorio della città metropolitana di Bologna. L'intento del documento è quello di regolare e di migliorare le condizioni di lavoro di tutti i lavoratori digitali nel contesto bolognese, a prescindere dalla qualificazione del rapporto di lavoro. Al suo interno, la carta stabilisce una serie di obblighi che le piattaforme digitali devono rispettare, tra cui quello di rendere un'informazione preventiva e completa sul contratto e di «informare i propri lavoratori sui corsi di formazione utili allo svolgimento dei loro compiti». Inoltre, è stabilito, «l'obbligo per le piattaforme di comunicare sia ai lavoratori che agli utenti/consumatori le modalità di formazione ed elaborazione del *rating* reputazionale e gli effetti che esso può avere sul rapporto di lavoro. La Carta considera anche i diritti legati ad aspetti discriminatori e quelli legati ai rischi di salute e sicurezza. Molta attenzione viene prestata alla tutela del trattamento dei dati personali. Fra gli altri diritti per i lavoratori coinvolti, si considerano quelli di connessione e disconnessione durante le prestazioni di lavoro, la libertà di organizzazione sindacale e il diritto di astenersi collettivamente dal lavoro per un fine comune».

Inoltre, insieme alla sottoscrizione della carta, le due piattaforme digitali *MyMenù* e *Sgnam* hanno adottato il contratto collettivo nazionale del lavoro della logistica firmata dalle tre sigle sindacali maggiormente rappresentative sul territorio: FiltCgil, Fit-Cisl, Uilt-Uil, in cui sono previsti retribuzioni secondo il minimo tabellare del contratto collettivo nazionale del lavoro, indennità di lavoro notturno e per le condizioni meteorologiche sfavorevoli, diritto di riunioni sindacale retribuito e il diritto di disconnessione.

Nell'ottobre 2020 l'*Assodelivery* e l'*Ugl* (sindacato non rappresentativo sul territo-

rio nazionale) hanno firmato un accordo in violazione della disciplina dettata dall'articolo 47-*quater*, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015, in cui si stabilisce che i contratti collettivi devono essere stipulati «dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale».

All'interno dell'accordo i lavoratori *rider* vengono riconosciuti come lavoratori parasubordinati e retribuiti a cottimo. Ciò ha messo a rischio quel processo di creazione di tutele provenienti da tutti gli accordi stipulati dai sindacati più rappresentativi in favore dei lavoratori, minando una categoria di lavoratori già ridotti allo stremo in termini di diritti. In termini di retribuzione, è previsto il cottimo con una paga oraria pari a 7 euro, che tuttavia subisce un riproporzionamento in base alla prestazione e alle consegne effettuate nell'arco dell'ora. Allo stesso tempo, la qualificazione dei lavoratori come parasubordinati fa sì che ai lavoratori non vengano riconosciute una serie di tutele, tra cui le indennità notturne o di malattia o gli infortuni durante la consegna dei pasti. Dal punto di vista della sicurezza, è stato previsto che il casco utilizzato come dispositivo di protezione individuale venga cambiato dopo 4.000 consegne e la pettorina ad alta visibilità dopo 1.500.

Tra il 2020 e il 2021, anche in risposta all'accordo pirata tra l'*Assodelivery* e l'*Ugl*, a Bologna è stato messo in piedi il sistema di consegne etiche, cioè una piattaforma che riconosce il giusto compenso ai *rider* sull'onda di quanto stabilito e accordato con la Carta del 2018. La piattaforma di «Consegne etiche» è un'organizzazione di impresa su base cooperativa ed esplicita chiaramente che esiste una via alternativa al *food delivery* e allo sfruttamento dei lavoratori, pagando i lavoratori con un salario dignitoso e non a cottimo e riconoscendo una serie di tutele previste dalla Carta dei diritti fondamentali del 2018. Per i lavoratori sono previsti contratti di lavoro subordinato con un livello di salario orario pari a 17 euro lordi con le tutele previste dal contratto collettivo nazionale della logistica e per i lavoratori inquadrati come

parasubordinati (co.co.co.) sono previsti 12 euro lordi l'ora con assicurazione per malattia e indennità per infortuni e maltempo.

Nell'aprile del 2018, la Danimarca è diventata il primo Paese dell'Unione europea a registrare l'equivalente di un contratto collettivo nazionale per i cosiddetti « *giggers* », caso unico su scala continentale. L'accordo è nato sotto forma di un patto fra Hilfr, una *startup* danese che mette in contatto proprietari di casa con addetti alle pulizie, e il sindacato nazionale 3F. Il nuovo contratto è stato sperimentato per un periodo di prova di 12 mesi, a partire dal primo agosto 2018, su tutti i 450 lavoratori che forniscono un servizio veicolato dal circuito della *app*. Fra le tutele garantite ci sono ferie pagate, permessi per le ferie e contributi previdenziali. Inoltre, Hilfr ha acconsentito a fissare una retribuzione minima di circa 19 euro l'ora, cifra che può arrivare a cinque o dieci volte la paga incassata dai corrieri di alcune delle piattaforme che dominano il mercato.

Poiché tutti i contratti sanciscono la natura autonoma del rapporto di lavoro, con clausole ispirate alle *independent contractor clauses* della *gig economy* anglosassone, una delle strade per regolamentare la *gig economy* è quella della riqualificazione del rapporto fra piattaforma e prestatori del servizio.

Per questo, da un lato, è sempre più urgente che un accordo collettivo generalizzi i principi dalla Corte costituzionale, che riconosce ai *rider* le stesse spettanze e tutele dei lavoratori subordinati.

Dall'altro, c'è bisogno di una legge che inquadri queste tipologie di lavoro in modo chiaro.

La presente proposta di legge interviene pertanto, sulla base di quanto premesso, proprio per definire l'indispensabile inquadramento dei lavoratori e per riconoscere diritti e tutele che già oggi sarebbe possibile riconoscere, ma che invece vengono generalmente negati ai lavoratori della *gig economy*.

Innanzitutto, si intende restituire dignità al lavoro e contrastare l'idea, che pure è stata espressa, che l'attività di fattorino sia « un'opportunità per andare in

bici, guadagnando anche un piccolo stipendio », negando il rispetto della professionalità, la responsabilità e la fatica fisica che questo e altri lavori richiedono.

Inoltre, si intende contrastare l'estrema precarietà di un lavoro con un livello di retribuzione troppo basso per permettere a un lavoratore di sopravvivere lavorando esclusivamente per *Foodora* (lo stipendio difficilmente supera i 400-500 euro al mese). Come già avvenuto a Londra nel caso di *UberEats*, all'inizio dell'attività le imprese utilizzano un compenso orario. Ma il sistema di consegne a domicilio sul modello di *Foodora* o *Deliveroo* utilizza il meccanismo dell'algoritmo per gestire la fluttuazione della domanda: si basa sull'avere a disposizione una forza lavoro flessibile, che può venire mobilitata o smobilitata a seconda della domanda dei consumatori. La decisione delle imprese di passare a un sistema di compensi stabilito a prestazione piuttosto che a ora permette alle piattaforme di esternalizzare totalmente il rischio e i costi dei potenziali tempi morti o di bassa domanda sui lavoratori stessi, operando dunque una stretta al ribasso sui costi del lavoro.

Infine, la proposta di legge intende impedire che siano aggirate molte delle regolamentazioni previste dai contratti collettivi, come le tutele in caso di malattia.

La proposta di legge precisa inoltre come l'antico concetto di subordinazione si applichi alle nuove forme di lavoro digitale tramite piattaforme.

In particolare si considera subordinata la prestazione caratterizzata dalla doppia alienità, cioè dalla destinazione ad altri della prestazione e dal suo svolgersi per una organizzazione di cui sia titolare un soggetto diverso dal lavoratore (eterorganizzazione).

La mancata previsione di un orario di lavoro e la scelta, ricadente sul prestatore del se e quando lavorare e, perfino, di farsi sostituire in caso di impossibilità sopravvenuta per l'esercizio della prestazione di lavoro, non preclude la sussistenza del vincolo di subordinazione, che può essere sempre accertato, dato che, come ha ritenuto la Corte di cassazione, « la predisposizione e

l'assoggettamento sono la descrizione del contenuto del rapporto, nel suo materiale svolgimento ».

In sostanza l'autodeterminazione del lavoratore di se e quando lavorare o di farsi sostituire non elimina il vincolo di subordinazione se, nel momento dell'esercizio

dell'attività di lavoro, è accertata l'eterodirezione e l'eterorganizzazione della parte datoriale.

Inoltre l'*app* è di per sé stessa uno strumento di eterodirezione nella disponibilità del titolare della piattaforma digitale.

PROPOSTA DI LEGGE

—

Art. 1.

(Finalità)

1. La presente legge, al fine di tutelare i lavoratori delle piattaforme digitali, favorisce l'instaurazione di rapporti di lavoro attraverso contratti chiari e trasparenti, coerenti con le esigenze del contesto occupazionale, nel rispetto del giusto equilibrio tra flessibilità del lavoro e diritti dei lavoratori.

Art. 2.

(Oggetto)

1. In attuazione delle finalità di cui all'articolo 1, la presente legge contiene disposizioni che tutelano la dignità, la salute e la sicurezza del lavoratore digitale e contrastano ogni forma di disuguaglianza e di sfruttamento.

Art. 3.

(Forma contrattuale e informazioni)

1. I lavoratori delle piattaforme digitali hanno diritto a condizioni contrattuali formulate per iscritto nonché a ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza.

2. Nei casi di cui al comma 1, ai prestatori di lavoro deve essere applicato un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti dal contratto collettivo applicabile all'attività prestata, o, in mancanza, ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o categoria più affine.

3. In presenza di una pluralità di contratti collettivi per la medesima categoria, i datori di lavoro che svolgono attività com-

prese nell'ambito di applicazione della presente legge applicano ai propri dipendenti la cui prestazione di lavoro avvenga tramite piattaforma, applicazioni e algoritmi elaborati dal datore di lavoro o per suo conto, trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentante a livello nazionale della categoria.

4. Alla violazione dei diritti di cui al comma 1 da parte del datore di lavoro o del datore di lavoro gestore della piattaforma digitale si applicano le sanzioni di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, nonché l'obbligo di risarcire il danno al lavoratore, da liquidare, da parte del giudice, con valutazione equitativa, in misura comunque idonea a indurre il datore di lavoro o il datore di lavoro gestore della piattaforma digitale a rispettare in futuro i diritti di cui al comma 1.

5. In caso di controversie, il giudice tiene conto della violazione dei diritti di cui al comma 1 anche ai fini della prova delle condizioni contrattuali e dei diritti del lavoratore oggetto di eventuali controversie.

Art. 4.

(Divieto di retribuzione a cottimo)

1. Non è consentito retribuire a cottimo, in tutto in parte, le prestazioni di lavoro svolte tramite piattaforme, applicazioni e algoritmi elaborati dal datore di lavoro.

Art. 5.

(Algoritmi)

1. Gli algoritmi per l'assegnazione dei turni, per la distribuzione delle occasioni di lavoro e dei luoghi di esecuzione delle prestazioni di lavoro nonché per la valutazione delle prestazioni di lavoro eseguite possono essere utilizzati legittimamente solo dopo un periodo di tempo sperimentale fissato dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello

nazionale, o dai contratti collettivi aziendali stipulati dalla rappresentanza sindacale unitaria, e previa consultazione con le medesime organizzazioni, dopo che alle stesse sia comunicato per iscritto il risultato della sperimentazione almeno sette giorni prima dell'esame congiunto da svolgere.

2. È vietata ogni forma di trattamento di dati finalizzata alla predisposizione di meccanismi di *rating* reputazionali, ivi compresi i dati pervenuti alle imprese titolari delle piattaforme digitali dall'utenza.

Art. 6.

(Norme in materia di orario di lavoro, indennità di disponibilità, ferie e sospensione del rapporto di lavoro per le prestazioni a mezzo piattaforme, applicazioni e algoritmi elaborati dal datore di lavoro o per suo conto)

1. Ai fini della corresponsione della retribuzione, si considera orario di lavoro prestato quello intercorrente tra l'accettazione, da parte del prestatore di lavoro, della prestazione sollecitata e il suo espletamento, registrato dalla piattaforma digitale.

2. Per i periodi nei quali il prestatore, in base a turni predeterminati o alla segnalazione della propria disponibilità attraverso la piattaforma digitale, pur non espletando la prestazione è a disposizione del datore di lavoro, spetta una indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, determinata dai contratti collettivi di cui all'articolo 2 e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

3. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

4. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

5. In caso di malattia, maternità o di altro evento che renda impossibile l'erogazione della prestazione e la disponibilità a svolgerla, l'indennità dovuta è proporzionata alla retribuzione e all'indennità di disponibilità, secondo le disposizioni vigenti in tema di lavoro intermittente.

6. Il prestatore di lavoro ha diritto alle ferie secondo le vigenti disposizioni di legge e del contratto collettivo applicabile, in proporzione alle giornate nelle quali ha erogato le prestazioni di lavoro.

7. Il lavoratore può, per motivi personali, rifiutare la prestazione offerta, con conseguente rinuncia all'indennità di disponibilità per la quota oraria corrispondente.

Art. 7.

(Diritto alla disconnessione)

1. Non è consentito l'invio di comunicazioni da parte del datore, a mezzo di piattaforme digitali o applicazioni, per un periodo di almeno undici ore consecutive ogni ventiquattro ore, decorrenti dall'ultimo turno di disponibilità completato.

2. I contratti collettivi possono prevedere periodi di tempo più ampi del limite fissato al comma 1.

3. Nel caso di violazione della previsione del comma 1 al datore di lavoro, salvo il risarcimento del danno nei confronti del prestatore di lavoro, è comunque applicata una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250 per ciascun periodo e ciascun prestatore.

Art. 8.

(Libertà di opinione)

1. Il lavoratore manifesta liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e del segreto aziendale, anche attraverso l'esercizio della critica e della cronaca, che non possono essere limitati attraverso poteri direttivi, disciplinari, di coordinamento, di controllo o di verifica del datore di lavoro o del datore di lavoro gestore della piattaforma.

Art. 9.

(Divieto di discriminazione)

1. I lavoratori delle piattaforme digitali hanno diritto a non essere discriminati, nell'accesso alla piattaforma e nel corso del rapporto di lavoro, a causa delle convinzioni personali, dell'affiliazione e partecipazione all'attività politica o sindacale, del credo religioso, del sesso, dell'orientamento e delle scelte sessuali, dello stato matrimoniale o di famiglia, dell'età, dell'origine etnica, del gruppo linguistico, dell'ascendenza, della nazionalità, della cittadinanza, della residenza, di condizioni sociali o di condizioni e scelte personali, di controversie con il datore di lavoro o datore di lavoro gestore della piattaforma digitale o con il datore di lavoro o datore di lavoro gestore della piattaforma digitale del precedente rapporto di lavoro, o del fatto di avere denunciato condotte illecite di cui sono venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

2. I lavoratori delle piattaforme digitali si intendono discriminati se sussistono le ipotesi di discriminazione diretta o indiretta, molestie, ordine di porre in essere un atto o un comportamento discriminatorio, a causa di uno dei fattori di cui al comma 1.

3. Sussiste discriminazione diretta, ai fini della presente legge, quando, per uno dei fattori individuati dal comma 1, indipendentemente dall'intenzione e dalla motivazione, una persona è trattata meno favorevolmente rispetto ad un'altra in una situazione analoga.

4. Sussiste discriminazione indiretta, ai fini della presente legge, quando, per uno dei fattori individuati dal comma 1, indipendentemente dall'intenzione e dalla motivazione adottata, una persona è posta in una posizione di particolare svantaggio, rispetto ad altre persone, in applicazione di disposizioni, criteri o prassi apparentemente neutri.

Art. 10.

(Protezione dei dati personali e controlli)

1. I dati personali dei lavoratori delle piattaforme digitali sono trattati in confor-

mità alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016.

2. Gli articoli 2, 3, 6 e 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si applicano anche alle piattaforme digitali.

Art. 11.

(Qualificazione del rapporto di lavoro)

1. È considerato prestatore di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 2094 del codice civile, chiunque si obblighi, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e secondo le direttive fornite, anche se esclusivamente a mezzo di applicazioni informatiche dell'imprenditore, pure nei casi nei quali non vi sia la predeterminazione di un orario di lavoro e il prestatore sia libero di accettare la singola prestazione richiesta, se vi sia la destinazione al datore di lavoro del risultato della prestazione e se l'organizzazione alla quale viene destinata la prestazione non sia la propria ma del datore di lavoro.

2. È subordinata anche la prestazione di attività chiesta e remunerata direttamente da un terzo e resa personalmente nei suoi confronti qualora il datore di lavoro, anche per il tramite di programmi informatici o applicazioni digitali e a scopo di lucro, realizzi un'intermediazione tra il lavoratore e il terzo, altresì stabilendo o influenzando in modo determinante le condizioni e la remunerazione dello scambio. La natura subordinata resta ferma anche nell'ipotesi in cui il lavoratore renda la prestazione impiegando beni e strumenti nella propria disponibilità.

3. L'organizzazione fa capo al datore di lavoro qualora la prestazione di lavoro avvenga tramite piattaforme digitali, applicazioni e algoritmi elaborati dal datore di lavoro o per suo conto, a prescindere dalla titolarità degli strumenti attraverso cui è eseguita la prestazione. Si considerano piattaforme digitali i programmi delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, mettono in relazione a distanza per via elettronica le persone per la vendita

di un bene, la prestazione di un servizio, lo scambio o la condivisione di un bene o di un servizio, determinando le caratteristiche delle prestazioni del servizio che sarà fornito o del bene che sarà venduto e fissandone il prezzo.

4. L'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è abrogato.



19PDL0003670